COMISIÓN DE INDUSTRIA, ENERGÍA,

COMERCIO, TURISMO Y SERVICIOS.

(Sesión celebrada el día 3 de octubre de 2018).

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, queda abierta la sesión.

(Son las 16:08).

–Dese cuenta de un asunto entrado.

(Se da del siguiente).

«Nota del doctor Álvaro Delgado solicitando se convoque al Directorio de UTE con el fin de informar sobre la creación de 22 cargos gerenciales y la reestructura de la empresa en general».

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota).

–6 en 6. **Afirmativa.** UNANIMIDAD.

(Ingresan a sala funcionarios de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas).

–La Comisión de Industria, Energía, Comercio, Turismo y Servicios tiene mucho gusto en recibir a las señoras y señores gerentes de UTE ante su solicitud de comparecencia a efectos de brindar las explicaciones y aportes que quieran verter en este ámbito.

Sin más, les damos la palabra.

SEÑOR CABRERA.- Buenas tardes. Soy gerente del área de planificación de UTE. En primer lugar, queremos agradecer a los integrantes de la comisión que nos hayan dedicado este tiempo y nos den la oportunidad de trasmitir algunos conceptos sobre un tema que para nosotros es de crucial importancia, como es el de la gestión en UTE.

Queremos decir que algunas iniciativas que han sido manejadas a nivel de la Presidencia de UTE –por parte del ingeniero Casaravilla– han despertado gran inquietud por las consecuencias que entendemos que le pueden traer a la futura gestión del organismo. Nuestra preocupación más grande es que vemos que, independientemente de cuáles pueden ser los objetivos que el presidente actual tenga, el camino que está planteando abre una puerta que estaría habilitando a que la UTE pueda ser gestionada a través de gerentes de confianza del presidente de turno.

Este punto es de esencial importancia para nosotros porque estamos muy orgullosos de la UTE que tenemos, de la que el país pudo mantener frente a distintas instancias y nos enorgullecemos cuando hablamos en todos los ámbitos de la profesionalización del nivel gerencial del ente y de su no politización.

La mayoría de nosotros lleva muchos años trabajando en UTE. En particular, hace 39 años que estoy en el ente, ingresé como estudiante de ingeniería y ocupé todos los escalones de la carrera administrativa hasta llegar adonde estoy hoy como gerente de un área y les puedo decir que en toda mi carrera nunca se me preguntó a quién iba a votar o si tenía alguna tendencia política. Eso nunca fue necesario y siempre se me dio la oportunidad de informar sobre los proyectos que se me planteaban con total honestidad técnica y libertad; entendemos que ese es un valor que tiene UTE y que ha ayudado a los diversos directores a tomar las decisiones que han hecho que el ente esté donde se

encuentra hoy y que haya podido enfrentar los distintos temporales que se han dado en los sectores eléctricos de la región. La solidez del grupo gerencial, encabezado por un gerente general también sólido y de carrera, es un valor que nos ha llevado a plantear y demostrar al ingeniero Casaravilla, nuestro presidente, todas las veces que pudimos, que creíamos que era muy riesgoso el camino que pretende seguir y que se estaba equivocando al tratar de revertir una situación que se venía dando en UTE.

¿Por qué decimos esto? ¿Cuándo surge el tema? En marzo de 2013 el presidente convoca por primera vez a todos los gerentes y allí aparece la alarma. ¿Qué pasó en esa fecha? Nos informó que en febrero de ese año se había promulgado un decreto, cuya responsabilidad él asumió con total honestidad, y lo dijo claramente. Ese decreto establecía que a partir de ese momento los cargos de gerente de división y superiores

–básicamente estamos hablando de los dos niveles superiores en la carrera administrativa que en UTE se compone de los cargos de profesional, jefe de departamento, subgerente, gerente de sector y dos niveles más, gerente de división y gerente de área– iban a ser llenados solo por encomendación y no en forma definitiva. De esta forma prácticamente la carrera administrativa terminaba en el cargo de gerente de sector. ¿Cómo nos argumentó esa decisión? ¿Cuál fue el sustento de su decisión? El planteo que nos hizo fue el siguiente: «Bueno, nosotros venimos a la empresa a desarrollar una política –venimos del área política– y necesitamos tener nuestros gerentes de confianza para poder desarrollar esa gestión». El presidente usó un término que nunca más olvidaremos: «Yo preciso mis lugartenientes para poder desarrollar la gestión». Esto nos pegó muy fuerte y se lo hicimos saber de inmediato porque no era la UTE a la que nosotros estábamos acostumbrados; no era la UTE de la que hablábamos en cualquier cumpleaños con personas de otros lugares; no era la UTE que necesitaba tener gerentes de confianza. ¡Esa no era la UTE! Por tanto, por supuesto con el presidente y con el resto de los directores, tratamos de hacer ver que no era bueno revertir el camino por el cual venía el ente, que era de profesionalización y de búsqueda de no politización. Como les decía, mi jefe nunca me preguntó a quién voto y no sé qué vota él; y eso me pasó durante toda la vida. Entonces, claramente, luego de varios intentos que hicimos, la situación se mantuvo y la consecuencia de ello fue que una cantidad enorme de funcionarios hicimos un recurso contra el decreto ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Eso llevó un tiempo y en el año 2016 el tribunal falló a favor del planteo que hicimos.

¿Qué consecuencias tuvo esto? Que al decreto que había sido generado como consecuencia del planteo de Casaravilla, se le retire la frase que dice que los cargos de gerente de división y de área no serían llenados en forma definitiva sino por encomendación. Además, establece claramente que la encomendación es una figura transitoria que aplica transitoriamente, pero no en forma permanente porque es una figura precaria. Nosotros, como encomendados, no tendríamos ningún derecho; podríamos estar quince años llevando a cabo esta tarea y si mañana nos sacaran, no tendríamos derecho a nada.

¿Qué pasó después de que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo generara este fallo? Observamos qué iba a pasar en UTE y pudimos notar que se siguieron llenando todos los cargos en forma definitiva hasta el de gerente de sector. Curiosamente, los dos niveles de gerentes –de división y de área– se mantuvieron encomendados y no hubo ninguna gestión que apuntara a cumplir con lo que el tribunal había planteado. En esa situación y después de algunas otras circunstancias –que la doctora Ramón comentará más en detalle–, hace pocos días surgió una nueva resolución del presidente de UTE por la que se generan veintidós nuevos cargos que él llama de gerentes superiores. Actualmente, esos gerentes superiores se suman a los otros, pero en principio parece que él generó una nueva estructura organizativa que presentó al Directorio. Insisto en que él solo creó esa nueva estructura organizativa y la presentó al Directorio. Después vamos a explicar cómo es el procedimiento normal para hacer esto, porque las estructuras organizativas deben ser dinámicas y acompañar la estrategia de la empresa; hay procedimientos que seguimos, una experticia que siempre se pone por encima de las nuevas estructuras. ¡Es algo sorprendente que a nivel del presidente se genere una nueva estructura organizativa! Lo hizo él, sin ninguna participación de los trabajadores o de expertos.

El planteo que surge de esta nueva acción nos lleva a preguntarnos si detrás de esto no está, de nuevo, el mismo criterio. Aclaro que todavía no fue aprobada, pero que él la presentó al Directorio; no a nosotros, ya que él entendió que no podíamos opinar por estar involucrados. ¡Es algo muy sorprendente! Porque de acuerdo con su estructura organizativa, estos cargos de gerentes superiores sustituirían a los dos niveles que él pretendía mantener. Por lo tanto, vuelve a aparecer la duda: ¿no será que a través de este mecanismo estará tratando –otra vez –de ubicar allí sus cargos de confianza para poder operar?

En esta nueva instancia hay dos aspectos: el legal, porque nos parece que hay ilegalidad y la doctora Ramón ya lo va a comentar; y el de procedimiento con el que actuó ahora. Esto nos sorprendió a todos porque él solo, sin contar con ningún tipo de experto o de consultoría y sin la participación de nadie más, generó un cargo. Eso también es algo que queremos explicar, porque estamos acostumbrados a ver cambios de estructuras y a que estas sean dinámicas –¡por supuesto!–, pero con este tipo de procedimiento no tenemos una experiencia anterior.

SEÑORA RAMÓN.- Buenas tardes a todos y reitero el agradecimiento por recibirnos en el día de hoy.

Como bien decía el ingeniero Cabrera, todo este proceso empieza en el año 2013, en esa reunión en la que nos comunican la iniciativa que se había promovido ante el Poder Ejecutivo, que culminó con el dictado de un decreto que modificaba el decreto reglamentario de la ley orgánica de UTE. La modificación consistía en transformar los dos cargos anteriores al de gerente general en cargos de confianza. Nosotros planteamos que eran cargos de confianza por las características atribuidas. Los quitaba de la estructura al impedir que se cubrieran por concurso estableciendo que se debían cubrir por encomendación de funciones. Dada su temporalidad –eran acotados en el tiempo–, su especificidad –estaban destinados a cumplir una tarea específica que les asignaba el presidente de turno– y su contenido, eran cargos de confianza creados por un decreto del Poder Ejecutivo contraviniendo las disposiciones legales que establecen que la creación de los cargos de confianza es resorte del Parlamento.

Ante ello, luego de numerosas reuniones tratamos de hacer ver nuestro punto de vista e interpusimos recursos. Cabe agregar que fuimos tildados de personas privilegiadas que solo apuntaban a defender sus privilegios –ignorando que a nuestro nivel esto no tenía impacto porque ya éramos gerentes–, pero estábamos planteando situaciones hacia los cargos de la estructura y la precarización de la función. Estos recursos fueron firmados por alrededor de setecientos funcionarios que posteriormente promovieron acciones de nulidad.

El Tribunal de lo Contencioso Administrativo anuló el decreto por entender que se verificaba ilegalidad, en el sentido de que contravenía lo dispuesto por una regla de derecho, el artículo 60 de la Constitución de la república que establece que son cargos de carrera, que existe la carrera administrativa y debe ser respetada. Por lo tanto, no era posible establecer que para determinados cargos la norma era cubrirlos mediante encomendación de funciones y no recurrir al concurso en ningún caso.

Frente a esa sentencia esperamos que de allí en más los cargos se cubrieran por concurso –vale decir que se aplicara la norma de derecho que el Tribunal entendió que correspondía–, pero esto no sucedió.

En ese intervalo la UTE estuvo enfrascada en la discusión de una reestructura que abarcaba la totalidad de la empresa. Esa reestructura que fue dirigida, coordinada en buena parte por el presidente del directorio, pero en la cual participaron consultoras, funcionarios de UTE –ya sea personalmente o a través de las organizaciones gremiales– culminó con la aprobación, por la unanimidad del directorio, de una nueva reestructura para toda la UTE.

Conseguido ese producto que concitó la unanimidad de los integrantes del directorio y que tuvo la participación de todos, el presidente que ya había liderado la reestructura anterior, expresó que según lo que había analizado, correspondía definir una nueva reestructura, por lo menos para lo que él considera alta gerencia. Es así que fuera de todos los ámbitos –de la negociación con los sindicatos y de la consulta con los especialistas– nos comunica, el día 19 de setiembre, que tiene una propuesta de reestructura, al día siguiente la presenta en el directorio y se aprueba por una mayoría circunstancial de directores. Como podrá verse, no llegaron a mediar veinticuatro horas entre la comunicación de una estructura efectuada en la soledad de su despacho y la aprobación por parte del directorio.

Vemos que esa estructura plasma la posibilidad de llegar, por vía oblicua, a la misma alternativa que se había planteado en el decreto del Poder Ejecutivo que fue anulado, vale decir convertir los cargos en cargos de particular confianza. Se basa en crear veintidós nuevos cargos que se definen como transversales, polivalentes y que van a tener movimiento horizontal, vertical, ascendente o descendente y además se les encomendarían transitoriamente comisiones especiales cuando desempeñen cargos atribuidos a lo que llama unidad gerencia de área o subgerencia de área. Vale decir que gerencia de área y subgerencia de área ya no serían cargos, sino funciones. En realidad, les quita la denominación de cargos, pero en puridad lo son porque se trata de unidades

organizativas dentro de una estructura. Entonces, de ese modo, entiende que vulnera la restricción del Tribunal de lo Contencioso Administrativo que decía que los cargos debían llenarse por concurso. Ya no son cargos, son funciones, por lo tanto, son desempeñados por alguien en ejercicio de lo que se denomina una comisión especial.

El artículo 81 del estatuto del funcionario prevé la existencia de comisiones especiales, pero es con otro encare: es cuando el directorio entiende que determinada actividad de relevancia, de importancia, pero coyuntural, puntual, se le debe asignar a un funcionario, porque está en mejores condiciones de desarrollarla, pero siempre se trata de una tarea específica, algo que surge, no en la rutina diaria y en la gestión de la empresa normal, sino una tarea que aparece y por su relevancia amerita que la desarrolle un funcionario. Nunca una función efectuada en carácter de comisión especial puede sustituir la gestión diaria de un puesto.

Entonces, luego de haber transitado por todas estas etapas que la ley nos marca, de haber agotado todas las instancias de negociación en los ámbitos de la empresa, de promoción de recursos, de acciones ante el Tribunal de lo Contencioso, de esperar pacientemente el fallo del tribunal y, luego, de que se acate el fallo, nos encontramos con que nos plantean una novedosa figura que tira por tierra el pronunciamiento del tribunal. Para nosotros esta estructura aprobada entre gallos y medias noches lo que hace es reafirmar la ilegalidad manifiesta de la medida, porque sigue siendo contraria al artículo 60 de la Constitución de la república que establece la carrera administrativa, no en beneficio de los funcionarios, sino de la empresa pública, que debe satisfacer el interés general, debe actuar en función de él y no de intereses coyunturales, ya ni siquiera digo de partidos políticos sino, de pronto, de algún grupo o de alguna persona, porque no puedo descartar que se dé esa situación.

Es ilegal porque vulnera el artículo 60 y, además, porque surge de un acto administrativo que no está fundado, se refiere a un documento que simplemente contiene lineamientos programáticos, gestiones de buena voluntad, aspiraciones tales como contar con una estructura flexible, poder adaptar los recursos humanos, pero que carece de un fundamento sólido y menos de una explicación legal de cómo se llega a ello. Además, es ilegal en cuanto al tiempo, porque se dicta apresuradamente y para evitar que el tema se trate durante la veda electoral que próximamente se iniciará, y en cuanto a la forma, porque desde hace cinco años veníamos dando un procedimiento de reestructura, en la que hemos estado involucrados todos los sectores desde los sindicatos, consultores, especialistas y el directorio, encabezado por el presidente, que dirige, coordina y aprueba el proyecto y que ahora es desconocido por un golpe de timón que no podemos explicar.

Queremos destacar una cosa: no estamos en contra de la reestructura; ha habido numerosas reestructuras en UTE y en otras empresas, son necesarias e imprescindibles. El decreto reglamentario de la ley orgánica dice que el directorio tiene la posibilidad de hacer esas reestructuras, pero también dice que la unidad especializada debe proponer la forma más ajustada para cumplir con los fines de la empresa, que son los fines de la sociedad, los que afectan a la población. Nosotros estamos obligados, debemos hacerlo y estamos comprometidos con prestar un servicio público dirigido a todos, con regularidad, eficiencia, calidad, apuntando a esos intereses superiores. Por lo tanto, no nos negamos a que se efectúen reestructuras ni queremos perpetuarnos en nuestro cargo. No es así: nosotros no somos los principales afectados y hasta resulta ofensivo que se nos diga: «Les vamos a mantener la remuneración». No es el objetivo; no todo es el dinero que se cobra. Nosotros estamos orgullosos de formar una empresa pública, orgullosos de lo que perseguimos, con errores, con muchos defectos y carencias, no digo que no, pero orgullosos de ese rol. Y reivindicamos algo más de que nos sigan pagando el mismo sueldo: reivindicamos poder opinar y hacer valer nuestra experiencia en UTE de forma tal que sea oída. No creemos que nadie, por muy iluminado que sea, pueda elaborar una reestructura que tire por tierra el trabajo de cinco años de toda la organización en una noche; en el sueño de una noche de verano. No es así. No estamos de acuerdo con eso. Y nos duele muchísimo la empresa y que se nos diga que vamos a seguir cobrando lo mismo, como diciendo que lo que nos afecta es el bolsillo o que somos un grupo de privilegiados que estamos defendiendo nuestros privilegios. Si fuera por eso nos quedaríamos tranquilos, porque cobramos el sueldo. Y como bien se nos dijo, la biología va a hacer lo suyo y pronto nosotros vamos a desaparecer de UTE; ¡como si alguien tuviera comprada la vida! ¡O como si por el simple hecho de tener más de sesenta años, pudiéramos dejar de aportar a una empresa a la que tanto de nuestra vida hemos dado y aportado!

A continuación, la ingeniera Emaldi podrá explicar un poco más cómo ha sido el proceso de reestructura que hemos encarado.

SEÑORA EMALDI.- Agradecemos la oportunidad de estar aquí. Mi compañera ha sido muy clara y creo que es poco lo que puedo agregar.

De todos modos, comento –ella ya lo esbozó– que estos procesos de reestructura no son nuevos en UTE. En realidad, como podrán recordar, en la época de los noventa, en el proyecto de mejora de gestión, el organismo hizo un cambio fundamental y profundo defendiendo la empresa pública, lo que implicó un giro en la mejora de la gestión de la empresa. Eso se hizo con la participación de consultoras, equipos especializados de UTE y los sindicatos. En aquel momento se elaboró el primer convenio laboral, que al día de hoy es referente a nivel nacional y que desde el año 1992 nos sigue rigiendo, aunque con algunas modificaciones. Nosotros lo seguimos reivindicando como una forma de defensa, ya que entendemos que la negociación colectiva también es parte importante de todo este proceso.

Luego, en el año 2008, UTE hizo una reestructura parcial por la que se adecuaron algunos cargos, también con la participación de las unidades especializadas. Y en el 2010, comenzó el proceso de reestructura que llamamos «Proyecto Bambú», en el que se planteó una nueva estructura organizativa y un nuevo modelo de gestión de los recursos humanos. Este proceso fue acompañado por dos consultoras internacionales y un equipo técnico de más de veinte personas que durante cuatro años trabajaron con todas las unidades de la empresa y con el sindicato. Allí se elaboró una serie de actas de entendimiento y, en el marco de la negociación colectiva, en octubre del 2013, juntos logramos que el directorio, por unanimidad, aprobara esa nueva estructura organizativa y ese nuevo modelo de gestión que comenzó a implantarse ese año. Hoy, luego de cinco años, estamos próximos a terminar el proceso de implantación. ¿Por qué nos ha llevado todo este tiempo? Porque nuestra empresa tiene alrededor de 7.000 funcionarios y 1.400 cargos y hubo que llevar adelante una serie de procesos de correlación de la estructura anterior con la actual, de concursos por los nuevos cargos y en la que todo el funcionariado tuvo la oportunidad de participar en instancias de grupos de trabajo con el sindicato y las gerencias.

Por lo tanto, nos llama poderosamente la atención que surja esto de parte de la presidencia, cuando en realidad el directorio también participó del proyecto de reestructura y, en particular, el presidente de UTE era miembro y patrocinador del comité de dirección del proyecto para cuya concreción hemos estado trabajando todos estos años.

Entonces, simplemente, quiero reiterar lo que decía mi compañera en cuanto a que nos llama mucho la atención lo que está sucediendo porque en UTE estamos acostumbrados a hacer cambios y muchos. En este sentido quiero recordar el proyecto de mejora de la gestión, la adecuación de la matriz energética, la certificación ISO 9000 de todos sus procesos, los varios premios de calidad que obtuvo, el primer convenio laboral a nivel país –que fue y sigue siendo una referencia– y la consultoría externa que no solo hacemos en las empresas del país sino también en el exterior, de lo que tenemos varios ejemplos. En UTE estamos muy acostumbrados a los cambios, no les tememos. Es más, nos gustan, porque está en nuestro ADN poder seguir con nuestros procesos y servicios defendiendo a la empresa pública que creemos que es lo que como servidores públicos tenemos que defender, y eso lo asumimos todos y cada uno de los funcionarios de la empresa, operarios, administradores, profesionales y gerentes que, de alguna manera, hemos hecho carrera en la empresa. En mi caso, por ejemplo, comencé como programadora, luego fui analista y a través de los concursos llegué a ser gerente del área de Servicios Corporativos.

Entonces, no estamos aquí por nosotros, sino por la empresa pública que creemos que ha dejado un legado en la sociedad y, sin duda, debe seguir mejorando. Somos los primeros críticos de nuestra gestión y los primeros que queremos seguir mejorando. Liderados por nuestro gerente general, queremos estar muy comprometidos con la gestión de UTE. Hablamos de una gestión que es profesionalizada; todos los niveles de la organización, desde el ingreso a la empresa hasta el momento del retiro tienen permanentemente cursos de actualización, se respetan las normas de seguridad, las cuales constantemente se mejoran. Siempre defendemos la idoneidad y la independencia técnica. El directorio de la empresa define lo que deba definir –porque estamos sujetos a jerarquías–, pero defendemos la profesionalización, la conducta ética, la idoneidad y poder dar las opiniones que técnicamente creemos que deben darse.
Eso es lo que estamos defendiendo, no los cargos ni lo sueldos. Reitero: defendemos que la empresa siga siendo pública y brinde un mejor servicio a la sociedad.

SEÑOR DELGADO.- Saludamos a la delegación que nos visita.

La exposición ha sido muy sólida y nos llevamos el material para poder estudiarlo.

Parte de las resoluciones del directorio que se votaron tres a dos, donde se establece esta nueva reestructura, ya las tenemos. Sé que hubo un debate público sobre la creación de 22 nuevas

gerencias y sobre si eso dejaba sin efecto las 32 existentes. De hecho, la resolución no deja sin efecto a ninguna. Quiero ser muy claro en este tema porque, en todo caso, podrá quedar en la intención, en función de vacar en el cargo, pero la resolución al día de hoy no dice nada de eso. ¿Están informados de un proceso posterior a la resolución donde se aclara este tema? ¿Son 22 gerencias nuevas en vez de 32 existentes o son aparte de las que ya hay? Lo pregunto porque, francamente, leí y analicé lo más que pude las resoluciones, los documentos internos, etcétera, pero no pude despejar esa duda.

Por otro lado, las sentencias del TCA vinculadas al recurso de nulidad de los funcionarios en función de la reestructura anterior –el famoso Proyecto Bambú–, ¿fueron en conjunto o individuales? ¿Han salido sentencias en el mismo sentido o hay diversas opiniones del TCA sobre el recurso de nulidad presentado?

El famoso Proyecto Bambú, que luego generó esta reestructura y estos recursos, tiene una larga historia. Según los datos que poseo acerca del preámbulo de esto, su implementación costó cerca de USD 60:000.000 y, el trabajo de consultoría, más de USD 10:000.000. ¿Esto es verdad? ¿Cuáles son las consultoras que trabajaron organizacionalmente en la reestructura?

Por último, no sé si fueron notificados de la nueva reestructura –es una información que no tengo–, pero quisiera saber si tienen pensado tomar alguna acción al amparo de lo que están reclamando. Ustedes dicen que esto desconoce una sentencia del TCA. ¿Qué acciones tienen pensado llevar adelante a nivel jurídico? Más allá de las que podamos generar a nivel parlamentario pues, por ejemplo, se acaba de votar en la comisión una solicitud que presentamos pidiendo la comparecencia del Directorio de UTE para hablar sobre el tema. Vamos a citar al presidente del directorio a fin de que explique la reestructura. Obviamente, queremos escucharlos y conocer todas las opiniones al respecto, porque hay dos directores, uno del oficialismo y el otro de la oposición, que no la votaron.

SEÑOR PRESIDENTE.- Habida cuenta de que nuestros visitantes deben haber tomado nota de las preguntas del señor senador Delgado, nos parece que, por economía procesal –si estamos todos de acuerdo–, correspondería que los señores senadores Berterreche y Amorín realizaran sus planteos o consideraciones, luego de lo cual la delegación procedería a contestar.

SEÑOR BERTERRECHE.- Queremos agradecer la comparecencia de los funcionarios de UTE.

Me parece que es muy bueno discutir este tema con los interesados y no por trascendidos de prensa –que van, vienen, dicen y se desdicen–, que no es forma de considerar un asunto de esta envergadura.

Voy a hacer una pregunta muy sencilla al ingeniero Cabrera quien dijo, en reiteración real, que nunca le habían preguntado qué había votado. Supongo que incluye estos últimos ocho años.

SEÑOR CABRERA.- Claro, señor senador.

SEÑOR BERTERRECHE.- Pregunto esto porque como ha quedado registrado en la versión taquigráfica, podría dar lugar a distintas interpretaciones.

Lo segundo que quería preguntar viene en línea con lo que decía el señor senador Delgado. Quisiera saber si consideran que es ilegal e inconstitucional si no pueden interponer recursos de revocación o amparo frente a los diferentes tribunales.

Por último, quería señalar que me tocó presidir un ente autónomo con un gerente que era definido por el directorio y no quiero que se entienda eso como falta de profesionalismo. Trabajó muy bien. Es más, el gerente nombrado no pertenecía a la mayoría porque había sido edil de otro partido en el departamento de Cerro Largo, y siempre mostró lealtad y profesionalismo. Quería dejar establecido eso porque, si no, podemos pensar que otros entes autónomos operan fuera del profesionalismo, la ética o la idoneidad y no me parece bueno dejar eso explícito.

Esas eran las preguntas; una ya la contestó el ingeniero y la otra está incluida en la pregunta que formuló el señor senador Delgado.

SEÑOR AMORÍN.- Damos la bienvenida a la delegación. Han sido absolutamente claros. En lo personal, tengo alguna experiencia en UTE porque participé, con el ingeniero Serrato, en el principio de la madre de todas las reestructuras, un cambio organizacional fuerte que claramente se hizo con un acuerdo general, aunque a la gente al comienzo los cambios siempre le chocan. UTE, de ahí en adelante, se acostumbró a las reestructuras. Obviamente, vamos a defender, sobre todo, la legalidad y la carrera administrativa. La semana que viene –o cuando sea– vamos a escuchar al Directorio de UTE para tener la versión completa de la situación, pero me gustaría hacer alguna pregunta sobre el Proyecto Bambú. Este plan está siendo operativo desde el año 2013 y supongo que es algo general y dirigido hacia todas las estructuras de la Administración, solamente que con esta resolución de la mayoría del directorio, estos dos grados más altos del escalafón que están por debajo del gerente general que, seguramente estaban incluidos en el Plan Bambú, hoy salen, van hacia afuera. Esos cargos no se llenan de acuerdo a la legislación, la legalidad e incluso a la Constitución, sino a través de un decreto que seguramente, si no cambia, será recurrido y es probable que si esto último no ocurre, tenga el mismo destino que aquellos decretos del año 2010.

Entonces, si esto es así, quisiera saber si esta era una parte importante de la aplicación del Proyecto Bambú. Yo no tenía los números exactos del costo, pero si se gastan USD 70:000.000 en hacer un trabajo en conjunto entre toda la organización de la UTE con asesoramiento externo y, cuando se tiene que aplicar, la cabeza –privilegiada seguramente– de una persona lo cambia, da la impresión de que se tiraron USD 70:000.000 por la borda.

SEÑORA RAMÓN.- En primer lugar, con respecto a las sentencias, se promovieron varios accionamientos contra el Decreto n.º 63/013 del Poder Ejecutivo. Por lo tanto, hubo varias sentencias. Todas se remiten a la primera de ellas, que anuló el decreto, con efectos generales y absolutos, por entender que era contrario a una regla de derecho. O sea que en el 2016 se dictaron varias sentencias, todas con el mismo contenido.

En este caso, también hemos presentado recursos. Se nos notificó de esta resolución y ya se han presentado 400 recursos administrativos de revocación. Se va a continuar con acciones a nivel del Tribunal de lo Contencioso-Administrativo porque entendemos que esta resolución desacata los fallos. Estamos viendo la alternativa de hacer una denuncia por desacato y continuar con el procedimiento. O sea, entendemos que, de una forma oblicua se pretende consagrar aquello que ni el legislador permite, ni avalan el Poder Judicial ni el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo.

Con respecto a si estos cargos se agregan a los ya existentes o si son nuevos, no tenemos demasiado claro la forma cómo se va a aplicar esta resolución que fue aprobada sin discusión y con un plazo muy perentorio. Hay, sí, documentos de estudio –que ha aportado el señor presidente– que no han sido aprobados por el directorio, que son bastante ambiguos en cuanto a la forma en que estos cargos se van a cubrir. En algunos lugares dice, por ejemplo, que se van a cumplir los procedimientos legales correspondientes, pero después señala que se va a recurrir a procedimientos competitivos, pero este último no es un concurso. Puede tener bastantes restricciones con respecto a un concurso, y la normativa prevé concurso. Además, de algún modo parece que fuera a haber una sucesión paulatina de creación de puestos y sustitución de los ya existentes. Por lo tanto, no sabemos durante cuánto tiempo van a coexistir cargos nuevos con los ya existentes, cómo va a ser esa sustitución, en fin, tenemos muchas más dudas que certezas. Lo único que determina la resolución es la creación de cargos, habla de cambios organizacionales, de reducción de plantilla, pero no especifica más. Tenemos un documento, del que hemos agregado copia, que es público. Queremos dejar en claro que toda la documentación que estamos aportando es pública, o sea, no tiene carácter reservado, está al alcance de cualquier ciudadano, por lo que no estamos incumpliendo ningún deber de reserva.

Con respecto a lo que planteaba el señor senador sobre la existencia de cargos de gerente en algunos organismos que sí son designados por el directorio, esto es así, pero en esos casos no se vulnera ninguna regla de derecho porque la ley de creación del organismo atribuye al cargo de gerente general el carácter de cargo de confianza. Entonces, como es un cargo de confianza, sí puede ser llenado por el directorio, pero el cargo no lo crea el organismo, sino que ya viene, por la legislación que creó la empresa pública o el organismo que sea, definido como cargo de confianza. La diferencia con UTE es que el cargo del gerente general está definido en la estructura como de carrera. En el decreto anterior se decía: «es un funcionario que desempeña un cargo permanente». Actualmente, se dice que es un cargo del organismo, vale decir que no tiene esa característica de particular confianza. Cuando la ley sí le atribuye esa característica, por supuesto que es ajustado a derecho que se cubra por la forma correspondiente y puede ser muy eficiente; no hay inconveniente alguno. Lo que no puede pasar es que cuando la legislación le atribuye a un puesto el carácter de carrera, es decir que se debe llenar por concurso de oposición y méritos, sea designado directamente por el directorio. Esta es la única aclaración que queremos hacer.

Estamos promoviendo acciones; no somos pocos, los plazos para recurrir son muy breves –como ustedes sabrán, son 10 días– y se presentaron 400 recursos. Para nosotros esto demuestra que impacta en la organización y no en 30, 20 o 10 gerentes. Tiene un impacto significativo.

También ha habido pronunciamiento de los sindicatos en el sentido de entender que las reestructuras surgen de procesos de negociación colectiva y, de alguna manera, del aporte de los trabajadores que en este caso no se ha verificado.

En fin, veremos en la implantación qué nuevas alternativas, cambios o ajustes aparecen; todo es muy reciente y, como ya dije, las dudas son mucho más que las certezas.

SEÑORA EMALDI.- Respecto a la pregunta del señor senador Delgado sobre los costos del Proyecto Bambú, efectivamente, en consultoría se gastaron USD 10:000.000. Fue KPMG Uruguay la consultora que trabajó en el rediseño de la estructura y el nuevo modelo de gestión de recursos humanos y Hay Group de Argentina trabajó en todo lo que fue la evaluación y valoración de los 1.400 cargos que forman parte de la estructura de UTE. Además, se incrementó en USD 60:000.000 el rubro cero de UTE. Es decir, antes y después del Proyecto Bambú creció el grupo del rubro cero de UTE en el orden de los USD 300:000.000 y USD 60:000.000 de esa cantidad fueron los que se incrementaron en el marco de la reestructura porque se crearon nuevos cargos con otras valoraciones. Creo que esto también respondió la pregunta del senador Amorín que tenía que ver con el gasto del Proyecto Bambú que está terminando su implantación este año, luego de cinco años, porque implicó, como ya dije, la correlación entre puestos y la estructura anterior. Además, está el llamado a concurso de aquellos que no correlacionan en forma directa y los funcionarios tuvieron que presentarse a todos los procesos de concursos, como está establecido en la normativa de la empresa.

SEÑOR CABRERA.- Para que conste en la versión taquigráfica, el señor senador preguntó respecto al valor que le damos nosotros al hecho de que en nuestra tarea no tengamos que ser cuestionados por nuestras simpatías políticas. Hasta el día de hoy y en 39 años, nunca fue necesario que eso estuviera sobre la mesa para desarrollar mi tarea y eso es lo que estamos tratando de defender. Queremos que eso no cambie.

SEÑOR GARCÍA.- Agradezco y acompaño lo expuesto por los compañeros.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de los funcionarios de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas.

No habiendo más asuntos, se levanta la sesión.

(Son las 16:59).